Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και το εργαζόμενο άτομο

Μαρία-Παναγιώτα Μωραΐτη
MSc Κοινωνική Λειτουργός

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια το κίνημα #MeToo έχει θέσει τα θεμέλια για τη διερεύνηση του προβλήματος της παρενόχλησης στην εργασία, εντούτοις, στην Ελλάδα τα ερευνητικά δεδομένα είναι περιορισμένα. Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των ψυχοκοινωνικών επιπτώσεων της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αξιοποιώντας τη μέθοδο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, ώστε να μελετηθούν τα υφιστάμενα ευρήματα, αλλά και να αναδειχθούν τα ερευνητικά κενά. Ως επιμέρους στόχοι τέθηκαν η αναζήτηση στοιχείων για τη συχνότητα εμφάνισης μετατραυματικού στρες στα άτομα που έχουν υποστεί παρενόχληση, η συσχέτιση της εργασιακής παρενόχλησης και του κοινωνικο-οικονομικού και του πολιτισμικού υποβάθρου, καθώς επίσης η διερεύνηση των μέτρων πρόληψης και της αντιμετώπισης της έμφυλης βίας στην εργασία. Τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης ανέδειξαν ότι η έκταση του φαινομένου παραμένει αχαρτογράφητη, ενώ τα δεδομένα για άτομα μη δυαδικού φύλου είναι πενιχρά. Άτομα που βιώνουν διττή διάκριση λόγω της κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης, της καταγωγής, της θρησκείας, της σεξουαλικής προτίμησης και της ταυτότητας φύλου είναι περισσότερο ευάλωτα στο να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση. Μια από τις σοβαρότερες επιπτώσεις της παρενόχλησης είναι το μετατραυματικό στρες. Παράλληλα, το κενό στο νομοθετικό πλαίσιο συνδυαστικά με την έλλειψη μηχανισμών αντιμετώπισης και πρόληψης, έχει ως αποτέλεσμα πολλά περιστατικά να μην καταγγέλλονται και ο αριθμός των περιστατικών να παραμένει άγνωστος. Συνεπώς, κρίνονται αναγκαίες η ευαισθητοποίηση και η ενημέρωση των εργαζομένων, η θέσπιση διαδικασιών και μηχανισμών καταγγελιών περιστατικών έμφυλης βίας. Εξίσου σκόπιμη κρίνεται η ένταξη της οπτικής του φύλου στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις, αλλά και η γλωσσική συμπερίληψη των ατόμων μη δυαδικού φύλου στις νομοθετικές διατάξεις και τις διαδικασίες καταγγελίας.

Λέξεις κλειδιά: παρενόχληση, ψυχολογικές επιπτώσεις, μετατραυματικό στρες, οπτική του φύλου

Abstract

In recent years the #MeToo movement has laid the foundations for investigating the problem of harassment at work, however, in Greece research data is limited. The aim of this research was to investigate the psychosocial effects of harassment in the workplace, using the method of literature review, in order to study the existing findings and to highlight the research gaps. The specific objectives were to seek evidence on the prevalence of post-traumatic stress in individuals who have experienced harassment, the correlation between workplace harassment and socio-economic and cultural background, and to investigate measures to prevent and respond to gender-based violence at work. The findings of the literature review indicated that the extent of the phenomenon remains uncharted, while data on non-binary sex individuals are scarce. Individuals who experience bipartite discrimination on the basis of socioeconomic status, origin, religion, sexual preference and gender identity are more vulnerable to being subjected to sexual harassment. One of the most serious effects of harassment is post-traumatic stress. At the same

time, the gap in the legislative framework, combined with the lack of response and prevention mechanisms, results in many incidents going unreported, confirming the "dark" nature of gender-based violence at work. It is therefore considered necessary to raise awareness and inform employees, and to establish procedures and mechanisms for reporting incidents of gender-based violence. It is equally necessary to include a gender perspective in organizations and businesses, and to include non-binary gender people in the language of legislation and complaint procedures.

Key words: harassment, psychological consequences, PTSD, gender perspective

Εισαγωγή: η έννοια και οι μορφές της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Σύμφωνα με τον Leymann (1997), η έννοια της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (mobbing) περιλαμβάνει επιβλαβείς για τους εργαζόμενους συμπεριφορές ή πιέσεις που ασκούνται στους εργαζόμενους. Πρόκειται για επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές ατόμων ή ομάδων, που στοχεύουν στο να βλάψουν σκόπιμα τους συναδέλφους τους (Vandekerckhove και Commers 2003). Οι συμπεριφορές έχουν εχθρικά και αντιδεοντολογικά χαρακτηριστικά και μπορούν να λάβουν ποικίλες μορφές. Μπορούν να είναι άμεσες, έμμεσες, έκδηλες ή κεκαλυμμένες, λεκτικές ή μη (Lutgen-Sandvik 2008). Οι Keashly και Jagatic (2003) όρισαν τις προαναφερθείσες συμπεριφορές και ενέργειες ως συναισθηματική βία. Προσθέτουν όμως ότι ως μέσο άσκησης βίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί και η σωματική βία. Επιπρόσθετα, η άσκηση παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στοχεύει στην προσβολή της υπόστασης και της προσωπικότητας του ατόμου, αλλά και στη μείωση της εργασιακής του απόδοσης (Einarsen κ.α. 2003). Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας χαρακτηρίζεται από την επανάληψη, για μεγάλο χρονικό διάστημα, εχθρικής ή ανήθικης συμπεριφοράς μεταξύ συναδέλφων, χωρίς να διαδραματίζει κάποιο ρόλο η βαθμίδα ιεραρχίας στο χώρο εργασίας (Astrauskaite, Kern και Notelaers 2014).

Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας διαφέρει από τις κοινωνικές διακρίσεις καθώς συσχετίζεται αποκλειστικά και μόνο με το φύλο (Rospenda, Richman και Shannon 2009). Οι σεξιστικές συμπεριφορές περιγράφουν ενέργειες στις οποίες το φύλο κάποιου είναι ο πρωταρχικός λόγος της διάκρισης (Fitzgerald κ.α. 1999). Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας συνιστά αναμφίβολα μια τραυματική εμπειρία, η οποία συνοδεύεται με ποικίλες και σοβαρές ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις (Einarsen 1999).

Οι μορφές της παρενόχλησης είναι είτε εμφανείς είτε κεκαλυμμένες. Για παράδειγμα η σωματική βία είναι μια εμφανής μορφή βίας, εν αντιθέσει με τη συναισθηματική ή την ψυχολογική βία. Ωστόσο, όλες οι μορφές παρενόχλησης έχουν σοβαρές επιπτώσεις. Τα περιστατικά παρενόχλησης επηρεάζουν και τους συναδέρφους που είναι μάρτυρες αυτών. Η ψυχολογική παρενόχληση περιλαμβάνει αρνητικές, υποτιμητικές, ταπεινωτικές και εξευτελιστικές συμπεριφορές (Hoel, Sparks και Cooper 2001). Ο εκφοβισμός μπορεί να είναι λεκτικός ή μη λεκτικός και συμπεριλαμβάνει αρνητικά και επιθετικά στοιχεία που στοχεύουν στο να πλήξουν την υπόσταση, την αξιοπρέπεια και την αυτοεκτίμηση του αποδέκτη. Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει ενέργειες και συμπεριφορές που είναι επιβλαβείς, ενοχλητικές και προσβλητικές για το άτομο που τις υφίσταται. Οι ενέργειες και οι συμπεριφορές μπορεί να είναι πράξεις ή και λέξεις εμφανείς ή κεκαλυμμένες ως προς τον τρόπο που εκδηλώνονται. Μπορεί να είναι εμφανείς σεξουαλικές πράξεις ή συμπεριφορές και πράξεις που με έμμεσο τρόπο υποδηλώνουν παρενόχληση σεξουαλικής φύσεως. Η σωματική βία είναι εμφανής μορφή βίας, καθώς τα σημάδια της είναι ορατά (Einarsen κ.α. 2003).

Μεθοδολογία

Αξιοποιήθηκε η επισκόπηση (overview), με σκοπό τη σύνοψη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας πάνω στο θέμα της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αλλά και των ψυχοκοινωνικών επιπτώσεων αυτής, υπογραμμίζοντας παράλληλα το κενό που εντοπίζεται στη βιβλιογραφία. Η ανάλυση του υπό διερεύνηση θέματος πραγματοποιήθηκε με θεματική ανάλυση των υφισταμένων δεδομένων. Πραγματοποιήθηκε αναζήτηση στο Google Scholar με λέξεις κλειδιά όπως : «gender-based violence at work», «mobbing and harassment at work» και «psychological consequences of work harassment». Σε πρώτη φάση επιλέχθηκαν άρθρα που βασίζονταν σε πρωτογενείς και σε δευτερογενείς έρευνες, οι οποίες είχαν ως βασικό άξονα-σκοπό τη διερεύνηση της παρενόχλησης των γυναικών και των ατόμων μη δυαδικού φύλου στον εργασιακό χώρο ή έρευνες που περιείχαν στον τίτλο, στις λέξεις κλειδιά ή στην περίληψη τις συγκεκριμένες φράσεις προς αναζήτηση. Τα άρθρα επιλέχθηκαν με κριτήριο τον πρωταρχικό τους στόχο, ο οποίος ήταν η χαρτογράφηση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της έμφυλης βίας, ανεξάρτητα από τους φορείς - οργανισμούς που διεξήγαγαν τις εν λόγω έρευνες. Σε δεύτερη φάση, μελετήθηκε διεξοδικότερα το περιεχόμενο των άρθρων και συμπεριλήφθηκαν τα μέρη που άπτονταν στα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία αναφέρονται αναλυτικά εν συνεχεία:

- Ποιες είναι οι μορφές της βίας στον εργασιακό χώρο; Είναι πάντοτε εμφανείς ή υπάρχουν και κεκαλυμμένες μορφές;
- Πώς μπορούν να επηρεαστούν τα άτομα που υφίστανται βία στον εργασιακό χώρο;
- Οι επιπτώσεις της παρενόχλησης είναι βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες;
- Οι επιπτώσεις αφορούν αποκλειστικά το άτομο ή επεκτείνονται στο οικείο, επαγγελματικό περιβάλλον;
- Ποια άτομα είναι περισσότερο ευάλωτα στη θυματοποίηση;
- Καθιστά περισσότερο ευάλωτα τα άτομα το κοινωνικο-οινομικό και το πολιτισμικό τους υπόβαθρο;
- Πώς αντιμετωπίζονται τα περιστατικά παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και ποιες επιπτώσεις έχουν στο άτομο;
- Πόσο πιθανή είναι η εμφάνιση μετατραυματικού στρες (PTSD) στο άτομο;
- Με ποιους τρόπους/στρατηγικές δύναται να αντιμετωπιστεί και να προληφθεί η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;

Το υλικό κάθε άρθρου κατανεμήθηκε σε αντίστοιχες θεματικές ενότητες, ανάλογα με το περιεχόμενό του.

Παράγοντες που καθιστούν ευάλωτα τα άτομα στην παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να ευνοήσει κακοποιητικές συμπεριφορές. Σε εργασιακούς χώρους όπου ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος, οι συνθήκες εργασίας είναι κακές και κυριαρχούν το έντονο άγχος, οι συγκρούσεις, οι επιθέσεις και η αυστηρότητα των ανώτερων ιεραρχικά στελεχών, οι πιθανότητες για την εμφάνιση περιστατικών παρενόχλησης αυξάνονται (Κοΐνης και Σαρίδη 2013). Οι προτιμήσεις και οι προσωπικές επιλογές κάποιου ατόμου το καθιστούν ευάλωτο σε παρενοχλητικές συμπεριφορές. Οι κοινωνικές, θρησκευτικές πεποιθήσεις, οι σεξουαλικές προτιμήσεις ακόμη και ο τρόπος σκέψης και αντιμετώπισης ορισμένων γεγονότων, αν είναι διαφορετικές από τις κοινωνικά επικρατούσες, μπορεί να αποτελέσουν αφορμή για άσκηση οποιασδήποτε μορφής έμφυλη βία (Hirigoyen 2002).

Φύλο, «πολλαπλή ευαλωτότητα» [1], καταγωγή, μορφωτικό επίπεδο και ηλικία

Σύμφωνα με την έρευνα της ActionAid (2020) οι γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση στον επαγγελματικό τους κύκλο, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι φύλο είναι καθοριστικός παράγοντας για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ειδικότερα, ορισμένα κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά, όπως το μορφωτικό επίπεδο, η ηλικία, η εργασιακή κατάσταση και η μειονοτική προέλευση καθιστούν περισσότερο ευάλωτες τις γυναίκες. Μάλιστα, οι Raver και Nishii (2010) ερευνώντας το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν σεξουαλική βία συγκριτικά με όσες δεν ανήκουν. Ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν σε μειονότητες οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση. Καθίσταται επομένως σαφές ότι στην προκειμένη περίπτωση η ευαλωτότητα αυξάνεται. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι έρευνες αντλούν στοιχεία από λευκές γυναίκες και άνδρες που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Επομένως, τα στοιχεία για τη διαθεματική σεξουαλική παρενόχληση προέρχονται από συγκεκριμένες ομάδες, γεγονός που σημαίνει ότι η έκταση του φαινομένου ενδέχεται να είναι μεγαλύτερη.

Σε ό,τι αφορά την καταγωγή, δεν έχει καταστεί σαφές, μέσα από τις υφιστάμενες έρευνες, αν αποτελεί παράγοντα επικινδυνότητας ή αν τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες είναι περισσότερο ευάλωτα καθώς απασχολούνται σε δυσμενείς θέσεις εργασίας. Διευκρινίζοντας τον όρο

[1] Όταν συνυπάρχουν περισσότερα από ένα χαρακτηριστικά που καθιστούν ένα άτομο ευάλωτο. Για παράδειγμα, όταν συνυπάρχουν κακές κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες και ταυτόχρονα το άτομο ανήκει σε μειονοτική ομάδα (Buck και Summers 2020).

«μειονοτικές ομάδες» σημειώνεται ότι σε αυτόν εκτός από την καταγωγή συμπεριλαμβάνονται οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η μεταναστευτική προέλευση. Συνεπώς, συμπεριλαμβάνονται στους παράγοντες ευαλωτότητας για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο, σύμφωνα με τα ευρήματα της πανευρωπαϊκής έρευνας της FRA[2] (2015), το 69% των γυναικών που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση είχαν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Βέβαια, οι γυναίκες που έχουν λάβει περισσότερη εκπαίδευση είναι περισσότερο ευαισθητοποιημένες στην αναγνώριση παρενοχλητικών συμπεριφορών και ενδεχομένως το υψηλότερο ποσοστό να οφείλεται στην ευαισθητοποίηση των γυναικών. Η προαναφερθείσα άποψη επιβεβαιώνεται και από την έρευνα του Eurofound που διεξήχθη την ίδια χρονιά, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ιδιαίτερα ευάλωτες σε συμπεριφορές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η ηλικία δεν αποτελεί παράγοντα ευαλωτότητας. Παραταύτα, οι γυναίκες που ανήκουν στο ηλικιακό φάσμα 18-29 ετών φαίνεται ότι είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε περιστατικά παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα, όσες γυναίκες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, είναι νέο-εισαχθείσες στο χώρο εργασίας, πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή εργάζονται υπό το καθεστώς συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι περισσότερο ευάλωτες στο να υποστούν παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Περισσότερο ευάλωτες είναι επίσης όσες γυναίκες είναι διαζευγμένες, οι μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών, οι μετανάστριες και οι προσφύγισσες. Τα ευρήματα που απορρέουν από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί κατά καιρούς είναι ότι η κοινωνική ευαλωτότητα αυξάνει τις πιθανότητες σεξουαλικής παρενόχλησης στον επαγγελματικό χώρο. Λαμβάνοντας υπόψη και το οικονομικό υπόβαθρο και συνδυαστικά με την κοινωνική ευαλωτότητα, ο κίνδυνος για να υποστεί κάποιο άτομο σεξουαλικής φύσεως παρενόχληση αυξάνονται αρκετά (ΓΓΙΦ[3] 2011).

Εργασιακά καθεστώτα

Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας και το επισφαλές περιβάλλον ευνοούν την εμφάνιση παρενοχλητικών συμπεριφορών. Πιο συγκεκριμένα, θέσεις εργασίας, που βασίζονται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είναι χαμηλόμισθες ή αφορούν χειρωνακτικές εργασίες είχαν αυξημένες πιθανότητες να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση (FRA 2015). Σε εργασιακά περιβάλλοντα που επικρατεί το ιδιοκτησιακό καθεστώς, οι έμφυλες διακρίσεις, τα στερεότυπα για τον ρόλο των φύλων, οι αυστηροί κανονισμοί και ο συγκεντρωτισμός, ευνοούνται περιστατικά παρενόχλησης (Feldblum και Lipnic 2016). Επιπρόσθετα, σε χώρους εργασίας στους οποίους οι εργαζόμενοι δεν έχουν

[2] European Union Agency for Fundamental Rights
[3] Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων

αρκετή επαφή με συναδέλφους (εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία, υπάλληλοι σε νυχτερινή βάρδια ή σε μέρη που είναι απομονωμένα μέσα στο χώρο) οι πιθανότητες σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ιδιαίτερα υψηλές. Αντίστοιχα, σε αποκεντρωμένα εργασιακά περιβάλλοντα, όπως οι αλυσίδες καταστημάτων ή τα καταστήματα λιανικής πώλησης, περιστατικά παρενόχλησης αποκρύπτονται ή δεν φτάνουν ποτέ στην επιφάνεια επειδή η επικοινωνία και ο έλεγχος των εργαζομένων είναι περιορισμένης εμβέλειας. Σύμφωνα με το ROCU[4] (2004), σε επαγγέλματα που έχουν ως βασικό στοιχείο την επαφή με τον κόσμο (εργαζόμενοι στην εστίαση, ξενοδοχειακά επαγγέλματα) είναι συχνό φαινόμενο να αναφέρονται και να καταγγέλλονται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, σε αυτού του είδους τα εργασιακά περιβάλλοντα οι υπεύθυνοι τείνουν να αποσιωπούν είτε σκόπιμα είτε ασυνείδητα περιστατικά παρενόχλησης, φοβούμενοι το στίγμα, καθώς η εργασία τους εξαρτάται από την προσέλευση του κόσμου. Ο κίνδυνος έκθεσης στην έμφυλη βία αυξάνεται σε τομείς όπου υπάρχει αδήλωτη και επισφαλής εργασία, που συνήθως είναι χαμηλοί μισθολογικά και ο έλεγχος ελλιπής. Τέλος, σε επαγγέλματα που είναι ανδροκρατούμενα συχνά αυξάνονται οι πιθανότητες να υποστεί κάποια θηλυκότητα παρενόχληση (ITUC χ.χ.)[5].

Δεδομένα για τα άτομα μη δυαδικού φύλου

Δεν υπάρχουν αρκετά δεδομένα για τις πραγματικές διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται τα άτομα που ανήκουν στην ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα στο εργασιακό περιβάλλον. Από την εθνική έρευνα που διεξήχθη στο Ηνωμένο Βασίλειο από το Government Equalities Office το 2018 για το εν λόγω θέμα, διαπιστώθηκε ότι το 1% των ανθρώπων μη δυαδικού φύλου, οι οποίοι εργάζονταν τους τελευταίους 12 μήνες, είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ή άλλου είδους βία στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, περιορισμός στη συγκεκριμένη έρευνα αποτέλεσε η διατύπωση της ερώτησης, από την οποία απέρρευσε το προαναφερθέν εύρημα. Η ερώτηση ήταν ενιαία και σύντομη σε μια ευρύτερη έρευνα, της οποίας σκοπός δεν ήταν η διερεύνηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι τα ευρήματα είναι περιορισμένα και αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης έρευνας που αφορά τα άτομα μη δυαδικού φύλου (Government Equalities Office 2018). Βέβαια, το συγκεκριμένο εύρημα μπορεί να αξιοποιηθεί για τη διενέργεια μελλοντικών ερευνών.

Συγκρίνοντας την έρευνα αυτή με μια άλλη που διεξήχθη από το Department for Innovation & Skills που έλαβε χώρα μια δεκαετία νωρίτερα στο Ηνωμένο Βασίλειο, φαίνεται ότι τα στατιστικά δεδομένα δεν μεταβλήθηκαν καθώς και σε αυτήν, τα συμμετέχοντα άτομα ανέφεραν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους (στο ίδιο). Επιπρόσθετα, θα

[4] Restaurant Opportunities Centers United

[5] International Trade Union Confederation

πρέπει να αναφερθεί ότι η διερεύνηση και η καταγραφή των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον επαγγελματικό χώρο συνιστά μια περίπλοκη διαδικασία. Η περιπλοκότητα έγκειται στο γεγονός της επικέντρωσης των δομών και των ερευνών στην ομοφοβία και τον εκφοβισμό. Η ανάπτυξη του κινήματος #MeToo έφερε στο επίκεντρο της προσοχής το θέμα της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά, οι εμπειρίες των LGBTQ+ ατόμων δεν συζητώνται ως μέρος αυτού. Η έρευνα του Trades Union Congress (2019) αποκάλυψε ότι 7 στους 10 ερωτώμενους είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, ενώ εντοπίστηκαν και υψηλά επίπεδα σεξουαλικών επιθέσεων. Αξίζει να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη έρευνα συμπεριέλαβε δείγμα ανθρώπων μη δυαδικού φύλου με αναπηρία. Τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν σημαντικά υψηλότερα συγκριτικά με άτομα χωρίς αναπηρία. Εν προκειμένω, εντοπίζεται διπλή ευαλωτότητα, καθώς τα άτομα ανήκουν σε δύο διαφορετικές ομάδες, οι οποίες είναι περισσότερο ευάλωτες σε σεξουαλικές και μη παρενοχλήσεις στο χώρο εργασίας. Παρατηρήθηκε για παράδειγμα ότι άτομα μη δυαδικού φύλου που εργάζονται ως νοσηλευτές υφίστανται μεγάλη καταπίεση στον εργασιακό χώρο (Eliason κ.α. 2009). Αυτό συμβαίνει εξαιτίας των αρνητικών στάσεων και των έμφυλων διακρίσεων που επικρατούν. Στάσεις που προάγουν την ομοφοβία επηρεάζουν αρνητικά τα άτομα, τα οποία βιώνουν συναισθήματα φόβου, ντροπής και ενοχές. Η στάση και η αντιμετώπιση των θεσμικών οργάνων εντείνουν τις διακρίσεις στον επαγγελματικό στίβο. Οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν διατάξεις κυρίως για τους ετερόφυλους, αφήνοντας χωρίς νομοθετική κάλυψη τους ανθρώπους της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας. Σε άλλες μελέτες αναδεικνύονται τα θεσμικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι (Eliason κ.α. 2011). Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι έχουν εργαστεί σε φιλικά εργασιακά περιβάλλοντα, όμως αυτό δεν σημαίνει ότι το περιβάλλον ήταν και απαραίτητα φιλόξενο. Με τον χαρακτηρισμό «φιλικό περιβάλλον» αρκετοί από τους ερωτηθέντες νοσηλευτές εννοούσαν ότι το περιβάλλον δεν ήταν υπερβολικά εχθρικό. Πολλοί συμμετέχοντες επεσήμαναν ότι οι ελλιπείς πολιτικές, ο αποκλεισμός και η αρνητική στάση των συναδέλφων συνέβαλαν στη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος. Ορισμένοι ερωτηθέντες ανέφεραν σοβαρές αρνητικές συνέπειες, όπως επί παραδείγματι η απώλεια εργασίας και το έντονο άγχος. Ωστόσο, απαιτείται περαιτέρω έρευνα για τη διερεύνηση των επιπτώσεων των έμφυλων διακρίσεων στα άτομα μη δυαδικού φύλου.

Ψυχοκοινωνικές και σωματικές επιπτώσεις της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Οι επιπτώσεις της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι ποικίλες και αρκετά σοβαρές και επηρεάζουν το ίδιο το άτομο, τον οικογενειακό και κοινωνικό του περίγυρο, αλλά και τον

οργανισμό στον οποίο εργάζεται το άτομο. Οι επιπτώσεις σχετίζονται τόσο με τη σωματική υγεία, όσο και με την ευημερία των ατόμων (Meurs και Perrewé 2011).

Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της παρενόχλησης είναι μακροχρόνιες και ιδιαιτέρως σοβαρές. Τα άτομα που έχουν υποστεί οποιουδήποτε είδους παρενόχληση στο χώρο εργασίας έρχονται αντιμέτωπα με έντονη δυσφορία, ευερεθιστότητα, επιθετικότητα, απώλεια αυτοελέγχου, αυξομειώσεις στο βάρος, καρδιαγγειακά προβλήματα, δυσκολίες στην επικοινωνία και στην εξωτερίκευση συναισθημάτων, μελαγχολία, κατάθλιψη, αρνητικά συναισθήματα, ενοχές, το αίσθημα της ντροπής, διαταραχές προσωπικότητας, κρίσεις πανικού, εκρήξεις θυμού, αγχώδεις διαταραχές, συναισθηματική φόρτιση, φοβίες, κατάχρηση ουσιών ή αλκοόλ και διαταραχή μετατραυματικού στρες (Κοΐνης και Σαρίδη 2013, Feldblum και Lipnic 2016). Η παρενόχληση έχει συνδεθεί και με την εμφάνιση εξαρτητικών συμπεριφορών, όπως η εξάρτηση από το αλκοόλ, τις ψυχοδραστικές ουσίες, το κάπνισμα και τα ηρεμιστικά χάπια. Σύμφωνα με τους Cortina και Breval, όπως αναφέρεται στην έρευνα της ActionAid (2020), η χρήση των προαναφερθέντων αμβλύνει τα έντονα αρνητικά συναισθήματα και το άτομο βρίσκει διέξοδο από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει. Η Hirigoyen (2002) διαπίστωσε ότι οι επιπτώσεις που συναντώνται με μεγαλύτερη συχνότητα στα άτομα που έχουν παρενοχληθεί είναι το άγχος και η κατάθλιψη. Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν κατά βάση στη σεξουαλική παρενόχληση. Τα άτομα που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας βιώνουν έντονες και μακροπρόθεσμες συνέπειες (Feldblum και Lipnic 2016). Επίσης, βιώνουν συναισθήματα φόβου και ντροπής, άγχος και εκνευρισμό. Σύμφωνα με τα ευρήματα ερευνών η κατάρρευση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης αναφέρονται συχνά ως «ψυχοσυναισθηματικές επιπτώσεις των παρενοχλητικών συμπεριφορών» (FRA 2015).

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει άμεσο ψυχολογικό αντίκτυπο, ο οποίος εκδηλώνονται και με σωματικά συμπτώματα. Σύμφωνα με μια ευρωπαϊκή έρευνα, αυξημένο ποσοστό γυναικών, το οποίο κυμαίνεται έως και 80% που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, έχει εμφανίσει ψυχολογικά και σωματικά προβλήματα. Σε αυτά συγκαταλέγονται ο φόβος, το στρες, το άγχος, η υπερένταση, οι σωματικοί πόνοι, η χρόνια κόπωση, η αϋπνία, η κατάθλιψη, η έλλειψη εμπιστοσύνης, η αίσθηση κινδύνου και ο αυτοκτονικός ιδεασμός. Ακολούθως, η σεξουαλική παρενόχληση έχει αντίκτυπο και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Η εναλλαγή στη διάθεση και στη συμπεριφορά του ατόμου που έχει υποστεί παρενόχληση δημιουργεί προβλήματα στην επικοινωνία μεταξύ των συντρόφων ή γενικότερα στο πλαίσιο της οικογένειας, ιδιαίτερα όταν δεν έχει γνωστοποιηθεί το περιστατικό. Η έλλειψη επικοινωνίας δημιουργεί προστριβές και διενέξεις που μπορούν να οδηγήσουν το ζευγάρι ακόμη και στον τερματισμό της σχέσης (ActionAid 2020). Οι γυναίκες φοβούμενες το ενδεχόμενο της επαναθυματοποίησης αποφεύγουν τη συνεύρεση σε κοινό χώρο με άνδρες συναδέρφους τους (FRA 2015). Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, οποιοδήποτε άτομο μπορεί

να υποστεί παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ωστόσο οι γυναίκες διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να υποστούν σεξουαλικής φύσεως βία. Οι γυναίκες, σύμφωνα με τους Einarsen κ.α. (2003), αναφέρουν εντεταμένες σε διάρκεια και βίωμα επιπτώσεις συγκριτικά με τους άνδρες. Από την άλλη, οι άνδρες που έχουν υποστεί σοβαρά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης βιώνουν πιο έντονα τις συνέπειες, λόγω του στίγματος. Το έμφυλο στερεότυπο που θέλει τους άνδρες να παρενοχλούν και όχι να παρενοχλούνται δημιουργεί κοινωνική πίεση στους άνδρες που έχουν βιώσει αντίστοιχες εμπειρίες, με αποτέλεσμα οι ενοχές και τα αρνητικά συναισθήματα να είναι έντονα (Barling κ.α. 1996).

Μια από τις σοβαρότερες επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί το μετατραυματικό στρες, το οποίο εκδηλώνεται με συμπτώματα άγχους, φοβιών, στρες, έντονης ανησυχίας, αϋπνίας, ελλιπούς συγκέντρωσης, θλίψης και απώλειας εμπιστοσύνης. Τα άτομα που έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά έρχονται αντιμέτωπα με το φόβο της επαναθυματοποίησης. Βιώνουν μια κατάσταση συνεχούς άγχους και επαγρύπνησης, φοβούμενα το επόμενο περιστατικό. Όσα άτομα έχουν υποστεί σεξουαλική βία ενοχοποιούν τον εαυτό τους και δύσκολα εκμυστηρεύονται το βίωμα τους ακόμη και σε οικεία πρόσωπα, καθώς θέλουν να αποφύγουν το στίγμα. Βιβλιογραφικά έχουν αποτυπωθεί οι επιπτώσεις της έμφυλης βίας στην εργασία και τα συμπτώματα είναι κατά βάση το άγχος, η εξάντληση, ο κυνισμός, η αποσύνδεση από την πραγματικότητα και η αίσθηση αναποτελεσματικότητας (Maslach, Schaufeli και Leiter 2001, Evers, Tomic και Brouwers 2002). Τα προαναφερθέντα συμπτώματα συνδέονται και με την εμφάνιση μετατραυματικού στρες και μάλιστα μεγάλο ποσοστό των ατόμων που έχουν υποστεί βία στην εργασία έχουν εμφανίσει διαταραχή μετατραυματικού στρες, κατάθλιψη και άγχος (De Boer 2011). Σύμφωνα και με μια πιο πρόσφατη μελέτη, τα άτομα που έχουν υποστεί παρενόχληση στον εργασιακό τους χώρο αναφέρουν συχνά συμπτώματα που σχετίζονται με το μετατραυματικό στρες (Hilton, Ham και Dretzkat 2017). Το μετατραυματικό στρες (PTSD) είναι ψυχική διαταραχή, η οποία εκδηλώνεται με συμπτώματα όπως αναμνήσεις, εφιάλτες, αρνητικές αντιδράσεις, έντονη ψυχολογική δυσφορία, έντονο άγχος, αποσύνδεση από την πραγματικότητα και φόβο. Μέσω των ερευνών έχει διαπιστωθεί ότι άτομα που έχουν εμφανίσει διαταραχή μετατραυματικού στρες έπειτα από μια εμπειρία παρενόχλησης στην εργασία είναι υπερβολικά ευερέθιστα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται διαπροσωπικές συγκρούσεις λόγω της αυξημένης επιθετικότητας (Kuijpers, Van Der Knaap και Winkel 2012).

Συμπεράσματα-προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί ένα υπαρκτό φαινόμενο, το οποίο έχει σοβαρές επιπτώσεις προεκτάσεις αλλά εξακολουθεί να παραμένει αχαρτογράφητο. Δυνητικά όλα τα

εργαζόμενα άτομα είναι πιθανό να υποστούν παρενόχληση εν ώρα εργασίας, παρόλα αυτά ορισμένα άτομα καθίστανται περισσότερο ευάλωτα λόγω της κοινωνικο-οικονομικής τους κατάστασης, της θρησκείας, της καταγωγής τους, των σεξουαλικών τους προτιμήσεων ή της ταυτότητας φύλου. Σε περίπτωση που υφίσταται «διπλή ευαλωτότητα», είναι πιθανότερο να υποστούν σεξουαλική βία στον χώρο εργασίας τους. Τα υφιστάμενα δεδομένα για την εργασιακή παρενόχληση που δέχονται τα άτομα μη δυαδικού φύλου είναι πενιχρά και η εικόνα για το φαινόμενο ασαφής.

Η πρόληψη αποτελεί θεμελιώδες κομμάτι της εξάλειψης της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και επιτυγχάνεται μέσω συνεχών δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Ορισμένες στρατηγικές πρωτογενούς πρόληψης είναι μεταξύ άλλων η καλλιέργεια της μηδενικής ανοχής της βίας στην εργασία, η οποία ενισχύεται μέσω της ευαισθητοποίησης και της εκπαίδευσης του προσωπικού. Η βελτίωση των δεξιοτήτων επικοινωνίας και επίλυσης συγκρούσεων θα συμβάλλει στην εξάλειψη ή στη μείωση δυνητικά βίαιων καταστάσεων (Dean και Oetzel 2014). Σε πρωτογενές επίπεδο πρόληψης, στόχος αποτελεί η αποτροπή εμφάνισης παρενοχλητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο,–μέσω ενημερωτικών και επιμορφωτικών δράσεων γύρω από το φαινόμενο της παρενόχλησης. Άπαντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως από την ιεραρχία τους μέσα στον οργανισμό ή την εταιρεία, θα πρέπει να ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους από τα αρμόδια όργανα, τα συνδικαλιστικά σωματεία και τις οργανώσεις που ασχολούνται με το ζήτημα αυτό. Σε δευτερογενές επίπεδο στόχος αποτελεί ο σχεδιασμός των βημάτων και των ενεργειών που θα πρέπει να ακολουθηθούν σε περίπτωση καταγγελίας ενός περιστατικού και τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν στην περίπτωση αυτή. Ουσιαστικά με τον τρόπο αυτό προλαμβάνονται η συγκάλυψη και η αποσιώπηση των περιστατικών παρενόχλησης. Στο κομμάτι της τριτογενούς πρόληψης συμπεριλαμβάνονται η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης για όσα άτομα έχουν υποστεί κάποιας μορφής παρενόχληση στην εργασία και η σύναψη συμφωνιών μεταξύ εργατικών σωματείων και διοίκησης, ώστε να διασφαλιστεί ότι το περιβάλλον εργασίας είναι ασφαλές. Η εκάστοτε εργοδοσία οφείλει να δημιουργήσει ένα επίσημο πρωτόκολλο στο οποίο θα συμπεριλαμβάνονται ο ορισμός της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ποιες συμπεριφορές είναι παρενοχλητικές και ποιες όχι, κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων καθώς και κυρώσεις για όποιο άτομο εκδηλώσει παρενοχλητική συμπεριφορά. Σημαντική είναι η θέσπιση Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας για όλους τους επαγγελματικούς κλάδους. Πρόκειται για μια σύνθετη διαδικασία, που απαιτεί καλή οργάνωση και συνεχείς διαβουλεύσεις (CCBE 2013). Για τον λόγο αυτό, κρίνεται σημαντική η συμβολή των εργατικών σωματείων. Από τη δική τους πλευρά οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί οφείλουν να δημιουργήσουν έναν μηχανισμό καταγραφής των καταγγελιών, ο οποίος θα βασίζεται στην εμπιστευτικότητα (ActionAid 2020).

Σε ερευνητικό επίπεδο θα πρέπει να διεξαχθούν περισσότερες έρευνες, έτσι ώστε να μελετηθεί το φαινόμενο της παρενόχλησης στην εργασία. Βαρύτητα θα πρέπει να δοθεί στις επιπτώσεις που απορρέουν από και κυρίως τη διαταραχή του μετατραυματικού στρες. Η έλλειψη δεδομένων για την εργασιακή παρενόχληση των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων, έχει δημιουργήσει ένα ερευνητικό κενό το οποίο μελλοντικά θα πρέπει να καλυφθεί. Για τον λόγο αυτό, κρίνεται σημαντική η δημιουργία ενός οργανωμένου μηχανισμού καταγγελιών, μέτρο το οποίο θα συνοδεύεται και από δωρεάν ψυχολογική υποστήριξη για όσους εργαζόμενους έχουν υποστεί οποιουδήποτε είδους βίας. Η εισαγωγή της οπτικής του φύλου τόσο στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς όσο και στη νομοθεσία συνιστά τη θεμελιώδη βάση ώστε να επιτευχθεί η εξάλειψη του φαινομένου από τον εργασιακό χώρο. Η εγκαθίδρυση μιας ενιαίας βάσης ερευνητικών δεδομένων, προσβάσιμης όχι μόνο στον ερευνητικό και ακαδημαϊκό κόσμο, αλλά και στο ευρύ κοινό, με στόχο την ενημέρωση, συνιστά μια μέθοδο ευαισθητοποίησης.

Συνοψίζοντας, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει σοβαρές και μακροχρόνιες επιπτώσεις, τόσο για το άτομο που τη βιώνει όσο και για τον οικογενειακό, κοινωνικό και επαγγελματικό του περίγυρο. Αν ένα άτομο είναι ευάλωτο λόγω της κοινωνικο-οικονομικής του θέσης, της θρησκείας ή του σεξουαλικού του προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου ή αν το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι ασφαλές ο κίνδυνος παρενόχλησης αυξάνεται αρκετά. Η πρόληψη και η εφαρμογή μέτρων για την προστασία όσων έχουν υποστεί οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση στο εργασιακό του περιβάλλον αποτελεί το «κλειδί» για την εξάλειψη της παρενόχλησης στο επαγγελματικό γίγνεσθαι.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Astrauskaite, M., Kern, R. M. and Notelaers, G. (2014) "An Individual Psychology Approach to Underlying Factors of Workplace Bullying", *Journal of Individual Psychology*, 70(3), pp. 220-244.
- Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C., Kelloway, K., Fullagar, Cl. and Johnson, D. (1996) "Prediction and Replication of the Personal and Organizational Consequences of Sexual Harassment", *Journal of Managerial Psychology* 11(5), pp. 4-25 [online]. Available at: https://doi.org/10.1108/02683949610124771 [Accessed: 24 December 2022].
- Buck, K.D. and Summers, J. K. (2020) "Application of a Multi-hazard Risk Assessment for Local Planning", *Geomatics, Natural Hazards and Risk,* 11(1), pp. 2058-78 [online]. Available at: https://doi.org/10.1080/19475705.2020.1828190 [Accessed: 24 December 2022].
- CCBE (2013) *Charter of Core Principles of the European Legal Profession and Code of Conduct for European Lawyers* [online]. Available at: https://www.ccbe.eu/NTCdocument/EN_CCBE_CoCpdf1_1382973057.pdf [Accessed: 24 December 2022].
- De Boer, J.C., Lok, A., Van't Verlaat, E., Duivenvoorden, H.J., Bakker, A.B. and Smit, B.J. (2011) "Work-related Critical Incidents in Hospital-based Health Care Providers and the Risk of Post-traumatic Stress Symptoms, Anxiety, and Depression: A Meta-analysis", *Social Science & Medicine,* 73(2), pp. 316-326 [online]. Available at: https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.009 [Accessed: 24 December 2022].
- Dean, M. and Oetzel, J.G. (2014) "Physicians' Perspectives of Managing Tensions Around Dimensions of Effective Communication in the Emergency Department", *Health Communication,* 29(3), pp. 257-266 [online]. Available at: https://doi.org/10.1080/10410236.2012.743869 [Accessed: 24 December 2022].
- Einarsen, S. (1999) "The Nature and Causes of Bullying at Work", *International Journal of Manpower,* (20), pp. 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2003) "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition" in Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice.* London: Taylor Francis, pp. 3-30.

- Eliason, M.J., Dibble, S.D., De Joseph, J. and Chinn, P. (2009) *LGBTQ Cultures: What Health Professionals Need to Know About Sexual and Gender Diversity*. Philadelphia: Lippincott.
- Eliason, M. J., DeJoseph, J., Dibble, S., Devey, S. and Dibble, S. (2011) "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer/Questioning Nurses Experiences in the Workplace", *Journal of Professional Nursing,* 27(4), pp. 237-244 [online]. Available at: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21767821/ [Accessed: 24 December 2022].
- Evers, W., Tomic, W. and Brouwers, A. (2002) "Aggressive Behavior and Burnout Among Staff of Homes for the Elderly", *International Journal of Mental Health Nursery,* 11, pp. 2-9.
- Feldblum, C.R. and Lipnic, V.A. (2016) *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*. Washington: EEOC [online]. Available at: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm#_Toc453686303 [Accessed: 24 December 2022].
- Fitzgerald, L.F., Magley, V.J., Drasgow, F. and Waldo, C.R. (1999) "Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)", *Military Psychology,* 11, pp. 243-263.
- FRA (2015) *Violence Against Women: An EU-wide Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union [online]. Available at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [Accessed: 24 December 2022].
- Government Equalities Office (2018) *National LGBT Survey: Summary Report* [online]. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/722314/GEO-LGBT-Survey-Report.pdf [Accessed: 24 December 2022].
- Hilton, N.Z., Ham, E. and Dretzkat, A. (2017) "Psychiatric Hospital Workers' Exposure to Disturbing Patient Behavior and its Relation to Post-traumatic Stress Disorder Symptoms", *The Canadian Journal of Nursing Research,* 49(3), pp. 118-126 [online]. Available at: https://doi.org/10.1177/0844562117719202 [Accessed: 24 December 2022].
- Hoel, H., Sparks, K. and Cooper, K.L. (2001) *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-free Working Environment.* Geneva: International Labour Organization [online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf

[Accessed: 03 January 2023].

- ITUC (n.d.) *Stop Gender Based Violence at Work. Support an ILO Convention*. Belgium: ITUC [online]. Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_en_final.pdf [Accessed: 24 December 2022].
- Keashly, L. and Jagatic, K. (2003) "By Any Other Name: American Perspectives on Workplace Bullying" in Einarsen, E., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. New York: Taylor & Francis, pp. 31-61.
- Kuijpers, K. F., Van Der Knaap, L. M. and Winkel, F.W. (2012) "PTSD Symptoms as Risk Factors for Intimate Partner Violence Revictimization and the Mediating Role of Victims' Violent Behavior", *Journal of Traumatic Stress,* 25(2), pp.179-186 [online]. Available at: https://doi.org/10.1002/jts.21676 [Accessed: 24 December 2022].
- Leymann, H. (1997) *The mobbing encyclopedia* [online]. Available at: www.leymann.se/English/frame.html [Accessed 8 January 2023].
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001) "Job Burnout", *Annual Review of Psychology,* (52), pp. 397-422.
- Meurs, J.A. and Perrewé, P.L. (2011) "Cognitive Activation Theory of Stress: An Integrative Theoretical Approach to Work Stress", *Journal of Management*, 37(4), pp. 1043-1068.
- Raver J.L. and Nishii, L.H. (2010) "Once, Twice, or Three Times as Harmful Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment", *Journal of Applied Psychology,* 95(2), pp. 236-254.
- Restaurant Opportunities Centers United (2004) *The Glass Floor, Sexual Harassment in the Restaurant Industry* [online]. Available at: http://rocunited.org/wp-content/uploads/2014/10/REPORT_The-Glass-Floor-Sexual-Harassment-in-the-Restaurant-Industry2 [Accessed: 24 December 2022].
- Rospenda, K.M., Richman, J.A. and Shannon, C.A. (2009) "Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace Results From a National Study", *Journal of Interpersonal Violence,* 24(5), pp. 819-843 [online]. Available at: https://doi.org/10.1177/0886260508317182 [Accessed: 24 December 2022].

- Trades Union Congress (2019) *Sexual Harassment of LGBTQ People in the Workplace* [online]. Available at: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf [Accessed: 24 December 2022].
- Vandekerckhove, W. and Commers, M., (2003) "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?", *Journal of Business Ethics,* 45, pp. 41-50.
- Lutgen-Sandvik, P. (2008) "Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization", *Organization,* 15(1), pp. 97-119 [online]. Available at: https://doi.org/10.1177/1350508407084487 [Accessed: 24 December 2022].

Ελληνόγλωσση

- ActionAid (2020) *Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού* [διαδικτυακό]. Διαθέσιμο στο: https://notpartofourjob.actionaid.gr/ [Ανακτήθηκε: 24 Δεκεμβρίου 2022].
- ΓΓΙΦ (2011) *Δεν Ανεχόμαστε τη Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία και Κοινωνικούς Φορείς).* Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών [διαδικτυακό]. Διαθέσιμο στο: https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/EGXEIRIDIO-SYMBOULEYTIKIS.pdf [Ανακτήθηκε: 24 Δεκεμβρίου 2022].
- Hirigoyen, M. (2002) *Ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.
- Κοΐνης, Α. και Σαρίδη, Μ. (2013) «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη», *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), σ. 36-48 [διαδικτυακό]. Διαθέσιμο στο: http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf [Ανακτήθηκε: 24 Δεκεμβρίου 2022].